

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет»
(СПбГУ)

**КОДЕКСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В РОССИИ:
СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ**

Выпускная квалификационная работа по направлению

47.03.02 Прикладная этика

Основная образовательная программа СВ.5043.2014 «Прикладная этика»

Исполнитель:

Ратникова Юлия Сергеевна

Научный руководитель:

Кандидат философских наук, доцент

Перов Вадим Юрьевич

Рецензент:

Кандидат юридических наук, доцент

Зазулин Георгий Васильевич

Санкт-Петербург

2018

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Административная этика.....	6
1.1. Административная этика как вид прикладной этики.....	7
1.2. Административная этика как вид профессиональной этики.....	13
1.3. Роль этических кодексов в деятельности госслужащих.....	17
1.4. Опыт Соединенных Штатов Америки.....	18
1.5. Опыт Великобритании.....	20
Глава 2. Сравнительный анализ кодексов этики государственных и муниципальных служащих.....	27
2.1. Международный кодекс поведения государственных должностных лиц.....	27
2.2. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих.....	29
2.3. Кодекс этики членов Общественной палаты Российской Федерации.....	34
2.4. Кодекс этики и служебного поведения федеральных государственных гражданских служащих Управления делами Президента Российской Федерации.....	36
2.5. Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации.....	39
Заключение.....	43
Список литературы.....	47

Введение

Этика, как наука о морали, призвана определить ее место в системе общественных отношений, структуру, происхождение и развитие. В тоже время, задачей этики является решение практических нравственных проблем, возникающих в жизни человека. Работа государственного служащего подразумевает постоянное взаимодействие с общественностью и сопряжена со множеством проблемных ситуаций, возникающих в ходе выполнения профессиональной деятельности. Административная этика способна помочь минимизировать или даже полностью разрешить некоторые из них.

Одно из отличий норм морали от правовых норм заключается в том, что первые обычно не зафиксированы в законодательных актах. Неписанный характер моральных норм может вызвать некоторые разногласия и недопонимания в той или иной среде, в том числе и профессиональной. В связи с этим возникает необходимость в утверждении кодексов профессиональной этики, на бумаге закрепляющих основные нормы, принципы, ценности, правила поведения, свойственные работникам определенной сферы. Этические кодексы оказывают содействие развитию профессиональной деятельности сотрудников, улучшению отношений в коллективе, совершенствованию коммуникации с гражданами, а значит и развитию гражданского общества в целом. Наличие кодексов профессиональной этики в государстве – один из показателей уровня развития морального сознания общества.

Актуальность темы данной работы определяется потребностью в изучении кодексов профессиональной этики государственных и муниципальных служащих как факторов, оказывающих влияние на эффективность работы аппарата власти.

Объектом исследования являются кодексы профессиональной этики государственных и муниципальных служащих России.

Предметом исследования выступают нормы, ценности, принципы и правила поведения, закрепленные кодексами профессиональной этики государственных и муниципальных служащих России.

Целью данной работы является проведение сравнительного анализа кодексов профессиональной этики государственных и муниципальных служащих Российской Федерации.

Задачи исследования: 1) изучить понятие и особенности административной этики; 2) определить роль этических кодексов в жизни общества; 3) проанализировать опыт зарубежных стран в принятии кодексов профессиональной этики государственных служащих; 4) ознакомиться с Международным кодексом поведения государственных должностных лиц; 5) ознакомиться с Типовым кодексом этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих; 6) выяснить, соответствуют ли кодексы отдельных органов власти России Типовому кодексу.

Базой данной работы послужили: отечественные и зарубежные статьи, посвященные вопросам административной этики; учебная литература по профессиональной этике государственных и муниципальных служащих; международные, зарубежные и отечественные кодексы этики должностных лиц.

В ходе работы административная этика была рассмотрена как вид прикладной и профессиональной этики; опираясь на опыт США и Великобритании, проанализирована роль кодексов этики должностных лиц в обществе; а также проведен сравнительный анализ Международного кодекса поведения государственных должностных лиц, Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, и кодексов этики Управления делами Президента РФ, Общественной палаты РФ, Министерства внутренних дел РФ.

В результате проведения данного исследования было выявлено, что этический кодекс выступает основным инструментом административной этики. Кодекс профессиональной этики должностных лиц буквально берет на себя роль «морального компаса», ориентируя государственных служащих в процессе их деятельности. В сфере госслужбы необходимость в подобном «навигаторе» обоснована даже в большей степени, чем в коммерческом

секторе, так как назначение государственной службы, ее основная цель – не получение прибыли, экономической выгоды, а служение интересам общества.

В ходе работы было признано, что система кодексов этики наилучшим образом работает в тех странах, где принципы, указанные в кодексах, максимально отвечают актуальным требованиям общества, направлены на совершенствование системы, но в тоже время соответствуют традициям и обычаям культуры. Примерами таких стран являются Соединенные Штаты Америки и Великобритания. Эффективной реализации норм кодексов на практике в данных странах способствует развитый «этический режим», компонентами которого, помимо кодекса, являются: комментарии к кодексу, санкции за нарушение его норм, образовательные программы по этике, экспертная оценка поведения сотрудников, наличие комитета или советника по этике.

В ходе анализа кодексов было выявлено, что Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих основан на Международном кодексе поведения государственных должностных лиц и ни коем образом не противоречит ему. Однако в Типовом кодексе отсутствует определение целей самой государственной службы. Упоминание о том, что должностные лица обязаны действовать исключительно в интересах государства и общества, может поспособствовать закреплению в сознании госслужащего основного предназначения его деятельности. Также было понято, что кодексы Общественной палаты и Министерства внутренних дел составлены, опираясь и на универсальные принципы, нормы, ценности государственной деятельности, и на специфические особенности службы в данных органах. Однако статьи Кодекса этики служащих Управления делами Президента РФ полностью соответствует статьям Типового кодекса. Добавление в Кодекс норм и принципов, характерных для службы именно в данном органе, могло бы поспособствовать улучшению его работы.

Глава 1. Административная этика

Административная этика, как самостоятельная область научного знания, сформировалась около сорока лет назад, в середине 1970-х годов. Несмотря на то, что данная дисциплина является относительно новой, в последние десятилетия наблюдается активное развитие административной этики во всем мире¹.

В научной литературе сформулировано множество различных определений понятия «административная этика». Приведем несколько примеров:

1) «Административная этика – это вид профессиональной этики, который представляет собой совокупность принципов, норм, правил, стандартов, обусловленных социальным и публично-правовым характером деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления, регламентирующих деятельность и поведение должностных лиц, государственных и муниципальных служащих»².

2) «Административная этика подразумевает применение общих моральных норм в определенной сфере человеческих отношений, которые можно назвать административными отношениями»³.

3) «Административная этика – вид профессиональной этики, нормативная дисциплина, в которой систематизируются и формулируются этические принципы, нормы, запреты, правила служебного поведения должностных лиц государственных и муниципальных органов управления, а также органов местного

¹ Cooper Terry L. Big Questions in Administrative Ethics: A Need for Focused, Collaborative Effort// Public Administration Review. – 2004. – vol. 64, №4 – pp. 395-407

² Осипова И.Н. Этика и культура управления. М.: Форум, 2009. – 192 с. – С. 59

³ Ranko Orlić. Main areas of administrative ethics// Management: Journal for Theory and Practice Management. – 2004. - vol. 9 – pp. 9-11

самоуправления, выступающих посредниками в отношениях между государством и его гражданами»⁴.

4) «Под административной этикой понимаются правила, позволяющие реализовать определенные этические идеалы и представления в ежедневной практической деятельности и поведении государственных служащих»⁵.

Административная этика как вид прикладной этики

Как можно видеть выше, административная этика зачастую определяется как вид профессиональной этики. Интересно, что данным образом понимают административную этику в основном в отечественной среде. В зарубежных источниках ее чаще относят к разделу прикладной этики. Так, профессор Гарвардского университета, основатель Центра этики имени Эдмонда Дж. Сафра, Деннис Франк Томпсон в одной из своих статей определил административную этику как часть политической этики⁶. Политическая этика, в свою очередь, выступает примером прикладной этики.

Профессор Университета Южной Калифорнии, кандидат наук в области социальной этики Терри Купер в своей статье «Глобальные вопросы административной этики: необходимость целенаправленных совместных усилий» приводит четыре основных вопроса, дискуссия вокруг которых может значительно поспособствовать развитию административной этики как научной дисциплины. Рассмотрим подробно данную статью⁷.

⁴ Шувалова Н.Н. Этика и этикет государственной и муниципальной службы. М.: Юрайт, 2018. – 334 с. – С.69

⁵ Ирхин Ю.В. Возрастающая роль этических кодексов государственной службы в управленческих парадигмах и практиках: сравнительный анализ// Контурь глобальных трансформаций: политика, экономика, право. – 2011. - №6. – С. 94-104. – С.94

⁶ Thompson Dennis F. The Possibility of Administrative Ethics// Public Administration Review. – 1985. – vol. 45, №5. – pp. 555-561

⁷ Cooper Terry L. Big Questions in Administrative Ethics: A Need for Focused, Collaborative Effort// Public Administration Review. – 2004. – vol. 64, №4 – pp. 395-407

Первый вопрос, который автор предлагает к обсуждению: Какие существуют нормативные основания для административной этики? То есть, на каких этических и философских теориях базируется административная этика? Автор выделяет пять главных альтернатив, которые фигурировали в научной литературе последние 30 лет: (1) ценности режима и теория Конституции, (2) теория гражданского общества, (3) социальное равенство, (4) теория добродетелей, (5) общественные интересы.

Ценности режима и теория Конституции. Данные идеи отражены в работах американского политолога, почетного профессора Политехнического университета Виргинии Джона Рора. Рор утверждает, что административная этика основывается на традициях Конституции и ценностях режима. Рассматривая данный вопрос именно на примере США, Рор выделяет три базовые ценности: свобода, равенство, собственность. Он пишет, что каждый государственный служащий должен понимать и поддерживать существующие в стране базовые и конституционные ценности, так как поступление на службу – это не только выгодное решение в карьерном или экономическом смысле, это, в первую очередь, этическое решение⁸.

Теория гражданского общества. В данной теории на первый план выходит значение отдельного гражданина в развитии государственной системы. Должностное лицо, в связи с этим, рассматривается в роли наделенного особыми полномочиями гражданина, профессионала, являющегося представителем всех граждан. Данная теория делает акцент на значимости деятельности должностных лиц, направленной на привлечение граждан к активному участию в жизни общества, поощрении общественных инициатив, уважении достоинства личности и заботе об общем благе.

Социальное равенство. Данный принцип был основой, на которой базировалась административная этика в момент своего формирования в

⁸ Rohr John A. Civil Servants and Second Class Citizens// Public Administration Review. – 1984. – vol. 44 (Special Issue). - pp. 135-140

качестве отдельной научной дисциплины, в 1970-е годы. Американский политический и моральный философ Джон Ролз в «Теории справедливости» утверждает, что справедливость – главный организующий принцип правительства. Концепция Нового Государственного Управления (New Public Administration) называет социальное равенство Ролза своим центральным этическим принципом. Ролз выделяет два главных принципа справедливости: 1) равное право каждого на наиболее широкую свободу, совместимую со свободой окружающих, 2) социальные и экономические неравенства имеют место быть, но должны являть собой разумные преимущества, связанные с позициями, открытыми для всех на условиях честного равенства возможностей. «Равенство возможностей подразумевает, что все кривые предложения (в системе координат) одинаковы, а неравенство возможностей тем больше, чем сильнее разброс этих кривых»⁹.

Теория добродетелей. В данной теории акцент сделан на важности индивидуальных черт личности. В 1981 году американский политолог, журналист, профессор Колумбийского университета Марк Лилла высказался против аналитического ситуативного подхода к принятию этических решений в области госслужбы. Вместо этого, он предложил развивать «демократический этос, дух» в государственных структурах, с целью формирования у госслужащих черт характера, необходимых обществу. Добродетели, личностные черты человека – один из главных элементов, на которых строится административная этика. Все этические принципы, гражданские обязанности и ценности режима сведутся на нет без мужества, смелости и уверенности в собственных убеждениях¹⁰.

Общественные интересы. Служение интересам общества – цель государственной службы в целом. В первую очередь, концепция общественных интересов имеет практическую направленность – подсказывать

⁹ Rawls J. A Theory of justice. – N. Y., 1971. – 560 p. – P. 60

¹⁰ Lilla Mark T. Ethos, "Ethics", and the Public Service// Public Interest. – 1981. - №63 (1). –pp. 3-17

госслужащим в каком направлении двигаться, как поступить в той или иной спорной ситуации, как решить проблему наилучшим способом. Данная концепция помогала смягчить последствия многих скандалов и вынести из них определенные уроки, в том числе Уотергейтский скандал и Иран-контрас.

Второй вопрос, который автор предлагает к обсуждению: Каким образом нормы административной этики США вписываются в глобальный контекст? Следом он добавляет вопросы, которые следуют из приведенного: должны ли нормы административной этики создаваться специально для каждой страны, или существуют универсальные правила? Есть ли что-либо, что может быть названо «глобальной административной этикой»? Если административная этика социально обусловлена, а мир переживает огромное влияние торговли, путешествий и коммуникаций, в том числе Интернета, может ли возникнуть новая глобальная этика в сфере госслужбы? Автор выделяет пять ценностей, без которых невозможна административная этика в мировом контексте: самоопределение, свобода, честность, доверие и стабильность.

Третий вопрос, представленный в статье: Как должны быть устроены организации, чтобы поддерживать нравственное поведение сотрудников?

Автор пишет, что еще в 1960-е годы было доказано, что структура и культура организации не является нейтральной в отношении поведения сотрудников. Типичная бюрократическая система организаций не только не поощряет сотрудников в совершении высоконравственных действий, но зачастую препятствует их намерениям делать правильные вещи. Эксперименты Стэнли Милгрэма в Йельском университете и Стэнфордский тюремный эксперимент Филлипа Зимбардо показали, как простое иерархическое устройство и определенные роли могут формировать поведение, ведущее к разрушительным последствиям.

Стэнли Милгрэм – американский социальный психолог. В период с 1960 по 1963 годы он проводил эксперименты, цель которых – понять поведение человека, получившего распоряжение власти, понять влияние авторитета на

личность. В экспериментах принимали участие мужчины и женщины разных возрастов, религиозных воззрений, профессий, с разным уровнем образования, которым было объявлено, что целью исследования является определение роли наказания при обучении и запоминании. Испытуемый должен был следовать указаниям экспериментатора и подвергать «ученика» действию электрошока при неправильном ответе на вопрос. Экспериментатор выступал в качестве научного авторитета для испытуемого. «Ученики», которые являлись специально обученными актерами, в определенный момент начинали требовать остановить эксперимент, кричать, изображали потерю сознания. Но несмотря ни на что, большая часть испытуемых по велению экспериментатора применяла электрошок максимальной мощности. Результаты экспериментов были проанализированы и обобщены в книге «Послушание власти» 1974 года издания. Милгрэм подчеркивал, что большинство людей, принявших участие в эксперименте, могли четко сформулировать свои ценности и понимали, что действуют неправильно, в разрез с ними. Тем не менее, лишь немногие находили в себе силы сопротивляться давлению авторитета и прекратить испытание. Милгрэм приводит несколько объяснений, почему люди в ситуации подчинения власти пренебрегают даже своими нравственными принципами и приоритетами. Главный из них: под давлением авторитетного лица у человека пропадает чувство личной ответственности за содеянное. В момент следования велениям авторитета происходит смещение целей личности – человек не оценивает свои действия, а полностью сконцентрирован на том, чтобы быть на высоте в исполнении требований власти¹¹.

Филип Джорж Зимбардо – американский социальный психолог, автор ряда исследований, в том числе знаменитого Стэнфордского тюремного эксперимента, который проводился в августе 1971 года. Эксперимент заключался в том, что двадцать четыре студента, разделенные на две группы,

¹¹ Фрезар Жан-Жак. От экспериментов Милгрэма до полей сражений: к пониманию поведения комбатантов// Международный журнал Красного Креста. – 2004. – С. 43-67

- «заключенных» и «надзирателей», были помещены в условия искусственно созданной тюрьмы в подвале факультета психологии Стэнфордского университета. Планируемое время эксперимента составляло две недели, однако его пришлось прекратить уже через шесть дней, так как многие участники стали проявлять патологическое поведение. «Надзиратели» проявляли агрессию, унижение, негуманное отношение к «заключенным», а в состоянии «заключенных» можно было увидеть признаки, свойственные реальным преступникам, отбывающим наказание. Данное исследование говорит о влиянии ситуации на личность, о том, что определенные обстоятельства могут заставить человека вести себя непредсказуемо для самого себя¹².

Данные эксперименты действительно ставят под сомнение традиционную иерархическую структуру государственных организаций, ведь при подобном устройстве слишком многое зависит от уровня морального сознания политической элиты. Таким образом, вопрос, касающийся устройства органов власти, является актуальным и открытым для дискуссий.

Заключительный, четвертый вопрос, представленный в статье, звучит следующим образом: В каких случаях нам необходимо относиться к людям одинаково, и в каких случаях по-разному, чтобы данное отношение было справедливым?

В первую четверть двадцатого века в США особое влияние в обществе оказывало движение Прогрессивизм. Опираясь на средний класс, Прогрессивисты считали, что одинаковое отношение к каждому является залогом установления в обществе социальной справедливости. Однако уже в середине двадцатого столетия американское общество, осознавая свое разнообразие, начало заявлять о своих различных нуждах и предпочтениях. Движение за гражданские права чернокожих, феминизм, экологическое

¹² Зимбардо Филип Джорж. Стэнфордский тюремный эксперимент: что это было, как это началось и что из этого вышло// Развитие личности. – 2016. - №3. – С. 212-228

движение, студенческое движение, ЛГБТ-движение, движение Чикано – лишь малая часть появившихся и активно развивающихся тогда движений, выдвигающих абсолютно разные требования. Гипотеза Прогрессивистов была поставлена под сомнение, было признано, что в некоторых случаях необходимо учитывать и исполнять особые требования отдельных групп. Однако основная проблема заключается в том, что до сих пор не ясны критерии, определяющие, в каких случаях власти необходимо относиться к общественности одинаково, а в каких – по-разному. Данный вопрос также призвана разрешить административная этика¹³.

Таким образом, можно сделать вывод, что, несмотря на относительно недолгую историю развития в качестве отдельной дисциплины, лишь с 1970-х годов, административная этика является актуальным, активно развивающимся и способным решить многие насущные проблемы научным полем.

Административная этика как вид профессиональной этики

Однако в первую очередь, стоит различать прикладную и профессиональную этику. Доктор философских наук, специалист по этике Владимир Николаевич Назаров в учебнике по направлению подготовки «прикладная этика» приводит следующее отличие профессиональной и прикладной этики: «Мы склоняемся к пониманию прикладной этики как науки, изучающей конкретные моральные ситуации в их общезначимом выражении, тогда как профессиональная этика рассматривается нами как конкретизация общих моральных требований применительно к той или иной профессии»¹⁴. Профессиональная этика вырабатывает некие стандарты поведения для определенного круга специалистов, прикладная этика же стандартизирует поведение общества в целом. Ярким примером, на котором можно продемонстрировать различие профессиональной и прикладной этики

¹³ Cooper Terry L. Big Questions in Administrative Ethics: A Need for Focused, Collaborative Effort// Public Administration Review. – 2004. – vol. 64, №4 – pp. 395-407

¹⁴ Назаров В.Н. Прикладная этика: Учебник. М.: Гардарики, 2005. - 302 с. – С. 263

являются врачебная этика и биоэтика. Врачебная этика закрепляет правила поведения медицинского работника, а также принципы его отношения к делу, коллегам и пациентам. Биоэтика изучает и пытается решить актуальные моральные проблемы, связанные с развитием медицины и биологии. Таким образом, можно заключить, что прикладная этика выступает регулятором деятельности в определенной сфере извне, а профессиональная – изнутри.

«Профессиональная этика – совокупность моральных норм, определяющих отношение человека к своему профессиональному долгу и посредством его к людям, с которыми он связан в силу характера своей профессии, и в конечном счете к обществу в целом»¹⁵. К сфере изучения профессиональной этики можно отнести: отношения между представителями профессиональной среды и обществом; отношения внутри трудовых коллективов; традиции и обычаи, бытующие в той или иной профессиональной среде; специфические моральные нормы, существующие в трудовой сфере; личностные качества специалистов, влияющие на ход профессиональной деятельности. Можно выделить несколько задач профессиональной этики: регуляция трудовой деятельности; регламентация поведения специалистов; гармонизация отношений членов узкой профессиональной среды и общества; содействие личностному развитию специалиста и профессионального поля в целом.

Профессиональная этика формируется в определенной среде специалистов под влиянием как исторических факторов, так и актуальных требований общества. В связи с этим, нормы профессиональной этики динамичны и подвержены изменениям. «Каждый вид профессиональной этики определяется своеобразием профессиональной деятельности, имеет специфические требования в области морали»¹⁶. Инструментом

¹⁵ Росенко М. Н. Основы современной философии. СПб.: Лань, 2004. - 382 с. - С. 372

¹⁶ Крохина Н. Б., Парфенова И. Ю., Антипов Г. А. Этика государственной и муниципальной службы. Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2013. – 192 с. – С. 25

регламентации поведения специалистов конкретной области выступает кодекс профессиональной этики.

Профессиональная этика в наибольшей степени связана с областями, представители которых находятся во взаимодействии и контакте с людьми. Одной из таких областей является государственная служба.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что административная этика может определяться и как часть прикладной этики, и как особый вид профессиональной этики. Основной целью административной этики как вида профессиональной этики является регламентация деятельности государственных и муниципальных служащих. Но стоит отметить, что даже в приведенном контексте поле административной этики не ограничивается одним лишь этикетным аспектом. Тем не менее, одной из основных проблем данной дисциплины является проблема регулирования поведения должностных лиц.

По мнению доктора юридических наук Оболонского Александра Валентиновича, «этический компонент – один из центральных в создании новой модели госслужбы»¹⁷. Административная этика способна помочь повышению качества работы государственных служащих, а вместе с тем и развитию государства и формированию доверительных отношений между обществом и властью. Как он пишет в своей статье, посвященной этике и ответственности в публичной службе: «проблематика этико-правового регулирования поведения госслужащих стала в последние годы одной из ключевых»¹⁸. И связано это в первую очередь с тем, что государственная служба в целом переживает период серьезных перемен.

В конце 20 столетия модели государственного управления многих стран столкнулись с кризисом, связанным как с собственной результативностью, так и с общественным отношением и уровнем общественного доверия к власти. В

¹⁷ Оболонский А. В. Этика и ответственности в публичной службе// Вопросы государственного и муниципального управления. – 2015. - №1. – С. 7-32. – С. 9

¹⁸ Оболонский А. В. Этика и ответственности в публичной службе. С. 7

некоторых странах еще слышны отголоски данного кризиса, а некоторых он до сих пор еще не пришел к своему завершению. Оболонский Александр Валентинович и Барабашев Алексей Георгиевич в своей статье «К концепции кадровых перемен в госаппарате: два взгляда» пишут, что эмпирические исследования, проведенные в различных странах, свидетельствуют о понижении престижа государства в целом. «Прежние, веками апробированные государственные механизмы становятся все менее адекватными. Поэтому происходит отторжение, “делигитимация” существующей системы отношений между государственной бюрократией и гражданским обществом, стремление к пересмотру классического “общественного договора” между ними»¹⁹. Общественность в подобный период ожидает увидеть перемены во властных структурах и, в частности, в поведении государственных служащих.

Впервые столкнувшись с кризисом власти, во многих странах, прежде всего в западных, были предприняты попытки формирования новой модели государственной службы. Одной из них стала концепция Нового Государственного Управления (New Public Administration или New Public Management), с деятельностью сторонников которой во многом связывают становление самой административной этики. В рамках данной концепции гражданин рассматривается как получатель государственных услуг, а государство, в свою очередь, как производитель общественных благ: «правительство не правит, а предоставляет услуги населению»²⁰. Реформы в системе государственного управления, опирающиеся на данную концепцию, используют опыт бизнеса и лучшие практики менеджмента, поэтому в названии концепции термин «Administration» зачастую заменяется на «Management». Одним из примеров заимствования из бизнеса в систему госуправления выступают этические кодексы, так как первые кодексы

¹⁹ Оболонский А.В. Барабашев А.Г. К концепции кадровых перемен в госаппарате: два взгляда// Политическая концептология. – 2013. - №1. - С. 43-57. – С. 46

²⁰ Тютин Д. В. Эволюция Нового Государственного Управления: логика эффективности, результативности и менеджмента публичных ценностей// Теория и практика общественного развития. – 2014. - № 5. - С. 179-181

корпоративной этики появились в США еще в начале 20 века. Рассмотрим подробнее роль кодексов этики в деятельности государственных служащих.

Роль этических кодексов в деятельности госслужащих

Как было сказано ранее, становление административной этики датируют серединой 1970-х годов, но интерес к предмету ее изучения и предпосылки для формирования данной научной дисциплины сложились ранее.

Еще в 1924 г. Международная ассоциация администраторов городов (Международная ассоциация управления городов/округов) разработала первый этический кодекс²¹. в 1958 году в Соединенных Штатах Америки появился первый Кодекс этики правительственной службы, принятый решением Конгресса и спустя три года подкрепленный рядом предписаний президента Джона Кеннеди.

В 1970-е годы было окончательно признано, что «жизнеспособность и легитимность политической системы страны во многом зависят от того, насколько государственные институты и высшие должностные лица отвечают господствующим в обществе ценностям и идеалам, а их поведение соответствует нормам общественной морали»²². Можно предположить, что данный факт и определил внимание властных структур западных стран к этическим кодексам. Кодекс этики буквально взял на себя роль «морального компаса» или «навигатора» в современном западном обществе. В сфере госслужбы необходимость в подобном «навигаторе» обоснована даже в большей степени, чем в коммерческом секторе, так как назначение государственной службы, ее основная цель – не получение прибыли, экономической выгоды, а служение интересам общества.

Во многих современных государствах существует система кодексов этики для должностных лиц. Наилучшим образом она работает в тех странах,

²¹ Государственное управление. Словарь-справочник (по материалам "International Encyclopedia of Public Politic and Administration") - ООО "Издательство "Петрополис"", 2000. - 632 с.

²² Оболонский А. В. Этика и ответственная в публичной службе. С. 9

где принципы, указанные в кодексах, максимально отвечают требованиям общества, направлены на совершенствование системы, но в тоже время соответствуют традициям и обычаям культуры. Проанализируем опыт некоторых Западных стран.

Опыт Соединенных Штатов Америки

В Соединенных Штатах Америки система этических кодексов госслужащих регулируется отдельным федеральным органом, который носит название Управление служебной этики в государственных органах США (The Office of Government Ethics). Данный орган был создан в 1978 году, на основании принятого тогда закона «О служебной этике в государственных органах», и осуществляет свою деятельность по сей день. Изначально Управление служебной этики в государственных органах США входило в состав Управления кадровой службы США, но спустя 11 лет, в 1989 году получило статус отдельного ведомства. Задачами Управления являются следующие: выявление возможных причин и предотвращение конфликта интересов у государственных служащих исполнительной ветви власти; разработка единой политики в области профессиональной этики для государственных служащих; проведение образовательных программ для государственных служащих по вопросам этики; мониторинг состояния нравственности в ведомствах²³. Стоит отметить, что Управление имеет целью не выявление нарушений, но их предотвращение, то есть осуществляет превентивные и профилактические меры.

В 1992 году Управление опубликовало первый исчерпывающий комплекс стандартов нравственного поведения для федерального правительства, в который вошло большинство кодексов поведения,

²³ Левакин И.В. Этический кодекс государственного и муниципального служащего: зарубежный и российский опыт противодействия коррупции/ И.В. Левакин// Российская Юстиция. - 2015. - №6. - С. 47-49

разработанных федеральными ведомствами за многие годы²⁴. Данный комплекс стандартов, состоящий более чем из 90 страниц, был назван «Нормы этического поведения служащих органов исполнительной ветви власти». Он является одним из основных действующих кодексов этики в структуре госорганов США до настоящего времени.

Перед изданием «Норм этического поведения служащих органов исполнительной ветви власти» президентом Джорджем Бушем было подписано распоряжение 12674 от 12 апреля 1989 года, в котором было изложено 14 основных принципов нравственного поведения для сотрудников исполнительной власти США²⁵. Данное распоряжение было своеобразной реформой закона 1978 года.

К принципам нравственного поведения для сотрудников исполнительной власти США относятся: 1) необходимость госслужащих ставить соблюдение Конституции, законов и этических правил выше собственных интересов; 2) предостережение от вступления в финансовую деятельность, которая повлекла бы за собой конфликт интересов; 3) запрет на незаконное использование государственной информации; 4) запрет на получение подарков от лиц, с которыми ведется деловое общение; 5-6) честность и беспристрастность при выполнении полномочий; 7) запрет на принятие на себя обязательств, целью которых является ограничение свободы действий правительства; 8) запрет на получение личной выгоды от пребывания на госслужбе; 9) бережное отношение к федеральному имуществу; 10) запрет на трудовую деятельность, мешающую исполнению должностных обязанностей или вступающей в противоречия с принципами госслужбы; 11) обязанность информировать соответствующие органы о засвидетельствованных случаях мошенничества, коррупции и иного

²⁴ Бочарова Е.Ю. Особенности регулирования этики государственной службы в США// Государственное управление. 2011. - № 29. – С. 1-6

²⁵ Employee Standards of Conduct.

URL: <https://www.oge.gov/web/oge.nsf/Employee%20Standards%20of%20Conduct> (дата обращения: 15.05.2018)

нарушения закона; 12) добросовестное исполнение гражданских обязательств; 13) необходимость следования всем законам и нормам, создающим равные возможности для Американцев; 14) необходимость избегать любые действия, которые могли бы создать впечатление о нарушении госслужащим законов или этических норм²⁶.

Проанализировав опыт США, касающийся кодексов этики для должностных лиц, можно сделать несколько выводов: 1) в США законодательно закреплены четко сформулированные и отвечающие требованиям общества принципы нравственного поведения госслужащих; 2) в данной стране существует полный и подробный кодекс этики для должностных лиц («Нормы этического поведения служащих органов исполнительной ветви власти»); 3) также в данной стране есть орган власти, задачами которого являются как регуляция актуального состояния кодекса, так и в целом поддержание нравственного поведения в среде госслужащих (Управление служебной этики в государственных органах США).

Опыт Великобритании

Обратимся к опыту Великобритании. В 1997 году от лица премьер-министра Великобритании Тони Блэра был выпущен уникальный документ – Кодекс министра. «Кодекс министра – этический кодекс государственной службы, регулирующий деятельность высших должностных лиц государства»²⁷. Данный кодекс является модификацией документа 1992 года, имевшего название «Вопросы процедур для министров». Работа над данным кодексом велась с 1994 года, созданным в этом же году Комитетом по стандартам публичной сферы – независимым консультативным органом при

²⁶ Executive Order 12674 of April 12, 1989 (as modified by E.O. 12731) URL:

[https://www.oge.gov/Web/OGEL.nsf/Executive%20Orders/FA480E559E89F43A85257E96006A90F0/\\$FILE/2cffba1932d54681af32485c48d855282.pdf?open](https://www.oge.gov/Web/OGEL.nsf/Executive%20Orders/FA480E559E89F43A85257E96006A90F0/$FILE/2cffba1932d54681af32485c48d855282.pdf?open) (дата обращения: 15.05.2018)

²⁷ Умеренкова А. А. Кодекс министра Великобритании как инструмент управления административной этикой// Документ. Архив. История. Современность: Материалы VI Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 2-3 декабря 2016 г. — Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016. — С. 121-124

правительстве Великобритании. Комитет был создан на фоне громкого скандала, когда в газете The Guardian была напечатана статья о том, что два члена парламента (Нил Гамильтон и Тим Смит) на заседании Палаты Общин стали инициаторами рассмотрения ряда вопросов, посвященных интересам бизнесмена Мохамеда Аль-Файеда. Ответом на общественное беспокойство и стало создание органа, компетенцией которого является исследование проблем поведения должностных лиц. В день отставки Нила Гамильтона премьер-министр Джон Мейджор объявил перед Палатой общин о создании Комитета по стандартам публичной сферы, который возглавил лорд Нолан (поэтому его также называют Комитетом Нолана). В 1995 году Комитет формулирует «Семь принципов публичной жизни» (принципы Нолана) – кодекс, включающий в себя семь принципов, на которых должна основываться деятельность должностных лиц:

1. Самоотверженность. Государственные служащие должны действовать исключительно в интересах общества.
2. Целостность. Государственные служащие не должны брать на себя какие-либо обязательства перед людьми или организациями, которые могут повлиять на исполнение их служебных обязанностей. Действия и решения госслужащих не должны быть направлены на получение финансовой или иной материальной выгоды для себя, своей семьи или своих друзей.
3. Объективность. Государственные служащие должны действовать и принимать решения беспристрастно, справедливо, четко, наилучшим из всех возможных образом, без дискриминации или предвзятости.
4. Подотчетность. Государственные служащие несут ответственность за свои решения и действия перед обществом, и должны быть готовы к публичному предоставлению информации.
5. Открытость. Государственные служащие должны действовать и принимать решения открыто и гласно. Информация не

должна скрываться от общественности, если для этого нет четких и законных оснований.

6. Честность. Государственные служащие должны быть честными.

7. Лидерство. Государственные служащие должны демонстрировать приведенные принципы на собственном примере, воплощать их в своем поведении. Они должны активно пропагандировать и решительно поддерживать данные принципы и быть готовы бросить вызов плохому поведению, где бы оно ни происходило²⁸.

Вышеперечисленные принципы входят в приложение к Кодексу министра. Кодекс включает в себя десять разделов, в которых правовые нормы сосуществуют и пересекаются с этическими. Кодекс министра 1997 года отличается от Вопросы процедур для министров, датированного 1992 годом, помимо ряда дополнений (например, «Семь принципов публичной жизни»), речь вступившего в свои должностные обязанности в тот год премьер-министра Тони Блэра. В настоящее время речь в преамбуле принадлежит действующему премьер-министру Великобритании Терезе Мэй. И так, по состоянию на 2018 год кодекс состоит из 31 страницы и включает в себя десять разделов и два приложения. Начинает кодекс вступительная речь Терезы Мэй. Разберем подробнее разделы кодекса:

1. Министры Короны

Данный раздел представляет собой вступительную часть, в которой излагаются базовые обязательства министров Великобритании. В нем прописаны такие обязанности министров, как следование самым высоким стандартам поведения, недопущение конфликта интересов, быть честными и

²⁸ Guidance. The 7 principles of public life. URL: <https://www.gov.uk/government/publications/the-7-principles-of-public-life/the-7-principles-of-public-life--2> (дата обращения: 12.04.2018)

открытыми по отношению к Парламенту и гражданам Великобритании, а также принцип коллективной ответственности.

2. Министры и Правительство

Во втором разделе подробно раскрывается смысл и значение принципа коллективной ответственности. Помимо этого, здесь содержатся пункты, посвященные посещению встреч, публикации отчетов и обращений. Прописано, что перед публикацией «white paper» и «green paper» департаментам следует рассмотреть, действительно ли излагаемые темы требуют коллективного рассмотрения на уровне Кабинета министров («white paper» - правительственный отчет, в котором излагается информация о проблеме; «green paper» - предварительный отчет правительственных предложений, который публикуется с целью вызвать дискуссию). Указано, что любой документ, содержащий важную политическую информацию, должен быть передан в Кабинет министров до публикации. Также в данном разделе есть пункт, посвященный возможности доступа экс-министров к служебным материалам.

3. Министры и Назначения на должность

Данный раздел регулирует вопросы назначения ряда государственных служащих на должность. Так, в нем излагаются правила, касающиеся Специальных советников (государственные служащие, являющиеся специалистами в конкретной сфере и консультирующие министров относительно проблемных вопросов в ней), их полномочий и обязанностей. Также, подробно затронут вопрос назначения на должность и регуляции деятельности Парламентских частных секретарей («заднескамеечники», члены Парламента, не являющиеся членами Правительства, которые выполняют роль помощников министров).

4. Министры и Департаменты

Базовый принцип, начинающий данный раздел, гласит, что Премьер-министр несет ответственность за организацию исполнительной власти государства и распределению функций между министрами в соответствии с и

департаментами. В целом, раздел посвящен назначению Премьер-министра, регуляции деятельности министров, не входящих в состав Кабинета, а также обеспечению работы департаментов в момент отсутствия министров в Лондоне. Помимо этого, здесь прописано, что Премьер-министр и Лорд-канцлер должны быть своевременно оповещены о любых предложениях относительно созыва Королевской комиссии и проведении публичных расследований.

5. Министры и Государственные служащие

Базовый принцип данного раздела гласит, что министры должны поддерживать политическую беспристрастность государственной службы и не требовать от гражданских служащих действовать каким-либо образом, который противоречил бы кодексу гражданской службы. Министры обязаны быть профессиональны в своей работе и относиться ко всем, с кем они взаимодействуют, проявляя должное внимание и уважение.

6. Избирательные округа министров и Партийные интересы

В данном разделе министрам, как членам парламента, предписано воздерживаться от использования государственной собственности и ресурсов в интересах партии или для избирательной кампании. При принятии решений министрам рекомендуется проявлять особую осторожность во избежание случая возникновения конфликта интересов между их правительственными обязательствами и желаниями избирателей.

7. Частные интересы Министров

В соответствии с данным разделом министры обязаны не допускать конфликт между их частными интересами (финансовыми или любыми другими) и государственными обязанностями. В связи с этим, министры должны предоставлять своему Постоянному Секретарю полный перечень любых имеющихся у них финансовых интересов. Также, здесь затрагиваются вопросы, связанные с официальной резиденцией, частными организациями, членством в специальных комитетах и профсоюзах, номинациями на премии и награды, принятием подарков.

8. Министры и Представления о политике

Данный раздел посвящен нормам поведения министров как представителей власти в обществе. Здесь затронуты правила относительно составления и проведения публичных речей и интервью, презентаций в медиа сфере, написания книг об опыте в политике, встреч с различными внешними организациями. Отмечено, что в период нахождения на посту, министры не могут издавать книг о своей службе, однако экс-министры могут опубликовать мемуары, предварительно предоставив черновик и согласовав публикацию в соответствии с правилами, установленными в Отчете Рэдклиффа 1976 года.

9. Министры и Парламент

Министры не должны выступать с устными заявлениями в Парламенте без предварительного одобрения премьер-министра. Любой министр или депутат, упоминание о котором планируется в подобном заявлении, должен быть заранее уведомлен об этом.

10. Командировки Министров

Заключительный раздел посвящен аспектам, связанным со служебными поездками. Главный принцип данного раздела: министры должны обеспечивать максимальную эффективность и рентабельность командировок²⁹.

Проанализировав опыт Великобритании, можно сделать выводы, аналогичные приведенным касательно опыта США: 1) в Великобритании законодательно закреплены четко сформулированные и отвечающие требованиям общества принципы нравственного поведения госслужащих; 2) в данной стране существует полный и подробный кодекс этики для должностных лиц (Кодекс министра); 3) также в данной стране есть орган власти, задачами которого являются как регуляция актуального состояния

²⁹ Ministerial code. URL:

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/672633/2018-01-08_MINISTERIAL_CODE_JANUARY_2018_FINAL__3_.pdf (дата обращения: 13.04.2018)

кодекса, так и в целом поддержание нравственного поведения в среде госслужащих (Комитет по стандартам публичной сферы).

Факт того, что опыт США и Великобритании относительно системы этических кодексов очень схож говорит о том, что в данных странах сформирован определенный «этический режим». Доктор философских наук Ирхин Юрий Васильевич относит к компонентам «этического режима», помимо непосредственно наличия этического кодекса, следующее: 1) документ, в котором закреплены присущие госслужбе нравственные принципы; 2) комментарии к кодексу; 3) ссылки в рамках кодекса на коллективные соглашения и другие документы, подтверждающие закреплённые нормы; 4) санкции за нарушение норм кодекса; 5) образовательные программы по этике; 6) объективная оценка поведения сотрудников; 7) наличие комитета или советника по этике³⁰.

Развитый «этический режим» способствует эффективной поддержке воплощения норм, правил и принципов, прописанных кодексами, в практической повседневной деятельности. Активное следование нормам кодекса в повседневной жизни способствует лучшей работе органов государственной власти.

Как было написано выше: для того, чтобы признать «этический режим» того или иного государства действенным, важно владеть сведениями не только о наличии кодексов этики, но и об их содержании.

Во второй главе данной работы попробуем подробно рассмотреть Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации, сравнить его с Международным кодексом поведения государственных должностных лиц, а также проанализировать этические кодексы отдельных государственных органов России: Общественная палата, Управление делами Президента РФ и Министерство внутренних дел.

³⁰ Ирхин Ю. В. Возрастающая роль этических кодексов государственной службы в управленческих парадигмах и практиках: сравнительных анализ// Контуры глобальных трансформаций: политика, экономика, право. – 2011. - №6. – С. 94-104

Глава 2. Сравнительный анализ кодексов этики государственных и муниципальных служащих

Международный кодекс поведения государственных должностных лиц

Данный кодекс был принят 12 декабря 1996 года резолюцией 51/59 Генеральной ассамблеи Организации Объединенных Наций и состоит из одиннадцати пунктов, заключенных в шести главах:

1. Общие принципы
2. Коллизии интересов и отказ от права
3. Сообщение сведений об активах
4. Принятие подарков и других знаков внимания
5. Конфиденциальная информация
6. Политическая деятельность

Первая глава данного кодекса включает в себя три пункта. В первом пункте подчеркивается, что главная задача и обязанность государственных должностных лиц – действовать в интересах государства, так как государственная служба сопряжена с доверием общества. Во втором пункте прописано, что должностные лица должны стремиться к наиболее умелому и эффективному распоряжению ресурсами государства. А также указано, что госслужащие призваны исполнять свои обязательства опираясь не только на законодательные акты, но и на свою добросовестность. Третий пункт описывает личностные качества и характеристики, которыми государственные служащие должны обладать и проявлять в отношениях с общественностью. Это – внимательность, справедливость, беспристрастность, недопущение дискриминации и злоупотребления данными им полномочиями и властью.

Вторая глава является наиболее обширной и состоит из четырех пунктов. В них освещается проблема конфликта интересов и даются

предписания, руководствуясь которыми возможно избежать подобной коллизии. Отмечается, что госслужащие «не участвуют ни в каких сделках, не занимают никакого положения, не выполняют никаких функций и не имеют никаких финансовых, коммерческих или иных аналогичных интересов, которые несовместимы с их должностью, функциями, обязанностями или их отправлением»³¹. Также уделяется внимание тому, что и после прекращения профессиональной деятельности государственное должностное лицо не должно злоупотреблять своим прежним служебным положением.

Оставшиеся главы включают в себя всего по одному пункту. Третья глава посвящена сообщению сведений о личных активах госслужащих. В четвертой главе должностным лицам запрещается получение подарков и вознаграждений за осуществляемую профессиональную деятельность. Пятая глава обязует госслужащих хранить в тайне всю конфиденциальную информацию (если иное не предусмотрено законом) в том числе после ухода со службы. Заключительная, шестая глава посвящена возможности должностных лиц заниматься политической и иной деятельностью, не зависящей от государственной службы. Отмечено, что госслужащие имеют право на осуществление политической и иной деятельности в рамках законодательства и «таким образом, чтобы не подрывать веру общественности в беспристрастное выполнение ими своих функций и обязанностей»³².

Несмотря на то, что в данном кодексе отсутствует глава, напрямую связанная с коррупцией, резолюция, в связи с которой был принят кодекс, носит название «Борьба с коррупцией». В ней указано, что данный кодекс выступает инструментом, которым могли бы руководствоваться государства-члены ООН в борьбе с коррупцией.

Таким образом, следует вывод, что именно проблема коррупции побудила ООН на принятие Международного кодекса поведения

³¹ Международный кодекс поведения государственных должностных лиц. URL:

http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/int_code_of_conduct.shtml (дата обращения: 14.04.2018)

³² Там же

государственных должностных лиц. Ориентация госслужащих на служение интересам общества, повышение уровня их нравственности и профессионализма способствует снижению уровня коррупции.

Проанализировав Международный кодекс поведения государственных должностных лиц, перейдем к рассмотрению отечественных этических кодексов госслужащих.

Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих

Данный кодекс был принят 23 декабря 2010 года и состоит из четырех глав:

I. Общие положения

II. Основные принципы и правила служебного поведения государственных (муниципальных) служащих

III. Рекомендательные этические правила служебного поведения государственных (муниципальных) служащих

IV. Ответственность за нарушение положений Типового кодекса

Первая глава состоит из девяти статей, в которых описываются общие положения данного кодекса. В первой статье обозначен ряд законодательных актов, в соответствии с которыми разработан данный кодекс. Стоит отметить, что данный кодекс основан не только на положениях отечественных законодательных актов, таких как Конституция РФ, Федеральные законы РФ, Указы Президента РФ и так далее, но и на требованиях международного законодательства, например, Международного кодекса поведения государственных должностных лиц, Модельного кодекса поведения для государственных служащих и Модельного закона «Об основах муниципальной службы». Также в данной статье уточняется, что помимо приведенных документов кодекс «основан на общепризнанных нравственных

принципах и нормах российского общества и государства»³³. Во второй статье указано, что данный кодекс является примером и основой для разработки кодексов этики различными государственными структурами и органами муниципального самоуправления. Третья, четвертая и пятая статьи обозначают всеобщность действия данного кодекса: каждый служащий, не зависимо от занимаемой должности, должен ознакомиться с требованиями кодекса и исполнять их, а каждый гражданин России, в свою очередь, имеет право ожидать от служащих поведения соответствующего нормам кодекса. Шестая статья определяет цель данного кодекса: «установление этических норм и правил служебного поведения государственных (муниципальных) служащих для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета государственных (муниципальных) служащих, доверия граждан к государственным органам и органам местного самоуправления и обеспечение единых норм поведения государственных (муниципальных) служащих»³⁴. В седьмой статье раскрывается одна из основных задач кодекса: повышение эффективности выполнения государственными служащими своих обязанностей. Восьмая статья подчеркивает важность данного кодекса, определяя его как «основу для формирования должной морали в сфере государственной и муниципальной службы, институт общественного сознания и нравственности государственных (муниципальных) служащих, их самоконтроля»³⁵. Также здесь указано, что данный кодекс призван помочь становлению более уважительного отношения к должностным лицам в сознании общества. Заключительная, девятая статья данной главы говорит, что знание и

³³ Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих. URL:

<http://www.gov.karelia.ru/gov/Leader/Admin/kodeks.html> (дата обращения: 14.04.2018)

³⁴ Там же

³⁵ Там же

соблюдение норм кодекса должностными лицами является одним из критериев оценки качества их деятельности.

Вторая глава является самой обширной и рассматривает основные правила и принципы служебного поведения государственных и муниципальных служащих. Так, значительное внимание в данной главе уделяется проблеме коррупции. Выделено несколько статей, в которых прописаны обязанности госслужащих, во-первых, противодействовать коррупции, во-вторых, обращаться в соответствующие органы при фактах склонения к коррупции, и, в-третьих, не допускать проявлений коррупции среди подчиненных. Также, в пятнадцатой статье прописана обязанность не допускать личную заинтересованность и конфликт интересов в служебной деятельности. Шестнадцатая статья вменяет госслужащим в обязанность представлять сведения о своих доходах и доходах семьи. Более того, восемнадцатая статья посвящена запрету получения вознаграждения, в том числе подарков, от физических и юридических лиц в связи с должностной деятельностью. Также, здесь, как и в Международном кодексе поведения государственных должностных лиц, указано, что госслужащий должен стремиться к наиболее эффективному распоряжению ресурсами, находящимися в сфере его ответственности. Девятнадцатая и двадцатая статьи освещают вопрос обращения со служебной информацией, уточняя, что госслужащий имеет право обрабатывать и передавать ее при соблюдении соответствующих норм и требований, в остальных же случаях прописывается обязанность соблюдать безопасность и конфиденциальность служебной информации. В нескольких статьях второй главы сделан акцент на личностных характеристиках и качествах, которыми следует обладать должностному лицу. Это – соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина, добросовестное и высокопрофессиональное исполнение своих обязанностей, корректность и внимательность в отношениях с гражданами, уважение и терпимость к иным культурам, а также честность, беспристрастность и

справедливость. Помимо всего прочего, в данной главе уделяется внимание отношениям госслужащих с подчиненными, а также со СМИ.

Третья глава носит название «рекомендательные этические правила служебного поведения государственных (муниципальных) служащих»³⁶. Здесь, в двадцать пятой статье, прописано, что в профессиональной деятельности государственному служащему необходимо основываться на конституционном положении признания человека, его прав и свобод высшей ценностью. Из этого вытекает следующая, двадцать шестая статья, которая прописывает, что госслужащим необходимо воздерживаться от дискриминации, грубости, заносчивости, угроз, оскорбительных действий и выражений. Интересно, что наряду с вышеперечисленными требованиями, в данной статье указано, что государственным должностным лицам следует воздержаться от курения во время осуществления профессиональной деятельности. Двадцать седьмая статья посвящена отношениям госслужащих с гражданами и коллегами. Прописано, что госслужащий должен проявлять вежливость, корректность, терпимость и доброжелательность в общении, а также стремиться к построению деловых взаимоотношений и конструктивного общения в коллективе. Заключительная статья данной главы посвящена внешнему виду государственных и муниципальных служащих.

Последняя, четвертая глава включает в себя одну статью, посвященную ответственности за нарушение данного кодекса. Указано, что случаи нарушения рассматриваются на заседании специально формирующейся комиссии, а в некоторых случаях за действия, противоречащие нормам кодекса, может наступать юридическая ответственность. Поведение, соответствующее нормам кодекса, учитывается при аттестациях и повышении в должности.

³⁶ Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих. URL: <http://www.gov.karelia.ru/gov/Leader/Admin/kodeks.html> (дата обращения: 14.04.2018)

Подробно рассмотрев данный кодекс, выделим основные сходства и различия с Международным кодексом поведения государственных должностных лиц.

Сходства: Кодексы определяют основные принципы государственной службы. В них указаны личностные характеристики, которыми должен обладать госслужащий. В кодексах прописаны пункты, посвященные основным проблемам, с которыми может столкнуться должностное лицо: конфликт интересов, принятие подарков, сообщение сведений о доходах и имуществе, а также соблюдение конфиденциальности служебной информации.

Различия: во-первых, Типовой кодекс значительно подробнее Международного, в связи с этим в нем указано множество пунктов, отсутствующих во втором. Так, Международный кодекс не прописывает собственных целей и функций, обращаясь сразу к основным принципам госслужбы. Однако в Типовом кодексе, в свою очередь, отсутствует определение целей самой государственной службы. Упоминание о том, что должностные лица обязаны действовать исключительно в интересах государства и общества, может способствовать закреплению в сознании госслужащего основного предназначения его деятельности. Также в Типовом кодексе нет статьи, посвященной возможности должностных лиц участвовать в политической и иной деятельности, не входящей в служебные обязанности.

В целом, можно сделать вывод, что Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих основан на Международном кодексе поведения государственных должностных лиц, ни коем образом не противоречит ему, и даже во многом дополняет его.

Кодекс этики членов Общественной палаты Российской Федерации

Данный кодекс был принят 14 апреля 2006 года на втором пленарном заседании Общественной палаты Российской Федерации и состоит из четырех глав:

- I. Общие положения
- II. Нормы поведения членов общественной палаты
- III. Ответственность за нарушения кодекса этики
- IV. Заключительные положения

Первой главе кодекса предшествует небольшое вступление, в котором прописано, что Общественная палата РФ «сформирована в целях обеспечения согласования общественно значимых интересов граждан Российской Федерации, общественных объединений, органов государственной власти и органов местного самоуправления»³⁷. Также во вступлении уточняется, что достигнуть приведенную цель возможно лишь путем взаимного сотрудничества граждан, органов государственной власти и органов местного самоуправления. Помимо этого, приведены три задачи, исполнение которых членами Общественной палаты необходимо для достижения поставленной цели: 1) содействие воплощению идеалов демократии, добра, справедливости и нравственности в жизнь; 2) защита прав и свобод человека и гражданина; 3) содействие реализации демократических принципов развития общества и государства.

Глава номер один определяет общие положения кодекса и состоит из двух статей. Первая статья подчеркивает обязательность исполнения норм данного кодекса всеми членами Общественной палаты. Во второй статье перечислены действия, посредством которых члены Общественной палаты помогают формированию гражданского общества: 1) контроль за деятельности органов власти; 2) поддержка общественных инициатив; 3)

³⁷ Кодекс этики членов общественной палаты Российской Федерации.

URL: <https://www.oprf.ru/about/1391/493/> (дата обращения: 15.04.2018)

экспертиза проектов нормативно-правовых актов; 4) вовлечение общественных организаций и граждан к осуществлению политики государства.

Вторая глава состоит из двух статей, описывающих нормы поведения членов Общественной палаты. Статья номер три перечисляет законодательные акты, которые должны соблюдаться членами Общественной палаты. Здесь по аналогии с Типовым кодексом этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, приведены Конституция РФ и федеральные законы РФ, но добавлены Федеральный закон «Об Общественной палате Российской Федерации» и Регламент Общественной палаты. Также, в данной статье прописано, что помимо законодательных актов члены Общественной палаты обязаны «руководствоваться общепринятыми морально-нравственными нормами»³⁸. В четвертой статье приведены одиннадцать обязательств членов Общественной палаты. Наряду с Типовым кодексом этики, среди обязательств прописаны добросовестное исполнение своих обязанностей, уважительное отношение к коллегам, беспристрастность, уважение к деятельности средств массовой информации, следование правилам публичных выступлений, проявление уважения к различным культурам, этническим и социальным группам, способствование межнациональному и межконфессиональному согласию. Кроме того, указано, что члены Общественной палаты должны в своей деятельности следовать интересам общества, уважать официальные символы и язык Российской Федерации, стремиться к повышению авторитета Общественной палаты, публично не поддерживать политические партии, не высказываться от имени Общественной палаты, не имея на то законных оснований, а также не допускать грубых и некорректных выражений.

³⁸ Кодекс этики членов общественной палаты Российской Федерации.

URL: <https://www.oprf.ru/about/1391/493/> (дата обращения: 15.04.2018)

В третьей главе настоящего кодекса прописана ответственность за его нарушение. За допущение членом Общественной палаты грубого нарушения, отрицательно повлиявшего на воплощение целей и задач Общественной палаты, предусмотрено прекращение его полномочий.

Четвертая глава включает в себя заключительные положения. Так, в девятой статье поясняется, что «в отношениях, не урегулированных настоящим Кодексом и законодательством Российской Федерации, члены Общественной палаты должны руководствоваться морально-нравственными принципами»³⁹.

На основании изложенных фактов можно сделать вывод, что анализируемый кодекс не противоречит Типовому кодексу этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих. Так как данный кодекс был принят на четыре года раньше Типового кодекса, в них нет аналогичных положений. Однако его главное преимущество в том, что он соединяет в себе универсальные принципы с одной стороны, и нормы, посвященные именно членам Общественной палаты, с другой. Также стоит отметить преамбулу, в которой четко прописаны цели и задачи Общественной палаты, воплощению которых в жизнь и должен помочь данный кодекс.

Кодекс этики и служебного поведения федеральных государственных гражданских служащих Управления делами Президента Российской Федерации

Данный кодекс был принят 14 ноября 2011 года и состоит из трех глав⁴⁰:

I. Общие положения

³⁹ Кодекс этики членов общественной палаты Российской Федерации.

URL: <https://www.oprf.ru/about/1391/493/> (дата обращения: 15.04.2018)

⁴⁰ Приказ 14 ноября 2011 г. № 607 Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения федеральных государственных гражданских служащих Управления делами Президента Российской Федерации. URL: https://udprf.ru/sites/default/files/upload_files/kodeks_etiki_sluzhebnogo_povedeniya_pdf (дата обращения: 15.04.2018)

II. Основные принципы и правила служебного поведения государственных служащих

III. Рекомендательные этические правила служебного поведения государственных служащих

Стоит заметить, что названия глав в настоящем кодексе и в Типовом кодексе этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих аналогично. Таким образом, можно предположить, что Типовой кодекс этики послужил основой данного документа.

Действительно, в первой статье первой главы перечислен ряд документов, в соответствии с которыми разработан настоящий кодекс, и наряду с Конституцией РФ и Федеральными законами указан Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих.

Более того, большинство статей первой главы аналогичны статьям Типового кодекса. Тем не менее, раскроем суть первой главы. Кодекс представляет собой ряд принципов и правил, которые призваны обеспечивать достойное выполнение своих должностных обязанностей служащими Управления делами Президента РФ. Также целью кодекса выступает помощь в укреплении авторитета госслужащих, доверия граждан к власти и обеспечение единых стандартов поведения должностных лиц. Исполнение норм кодекса – критерий оценки профессиональной деятельности госслужащих.

Вторая глава данного кодекса состоит всего из четырех статей. Восьмая статья соответствует десятой статье Типового кодекса. Статья под номером девять копирует правила и принципы из одиннадцатой статьи Типового кодекса. Отсутствуют лишь два пункта: 1) первый связан с уведомлением работодателя и соответствующие органы обо всех случаях обращения к государственному служащему каких-либо лиц с намерением склонения к совершению правонарушений, связанным с коррупционной деятельностью; 2)

второй призывает к соблюдению закрепленных в федеральных законах запретов и ограничений, а также исполнению обязанностей, связанных с прохождением службы. Статья под номером десять аналогична двадцать первой статье Типового кодекса. Заключительная статья второй главы копирует статью двадцать два Типового кодекса. Таким образом, в данной главе затронуты основные принципы поведения служащих Управления делами Президента РФ, прописана обязанность служащих, наделенных организационно-распорядительными полномочиями, являть собой образец профессионализма, безупречной репутации, способствовать созданию в коллективе комфортного для работы морально-психологического климата, а также содействовать недопущению конфликта интересов, случаев коррупции и принуждения должностных лиц к причастности к работе политических партий и общественных организаций.

Третья глава состоит из трех статей. Данные статьи аналогичны статьям номер двадцать пять, двадцать шесть и двадцать семь Типового кодекса. В них указана необходимость должностных лиц руководствоваться прописанными в Конституции РФ положениями, воздерживаться от проявлений дискриминации, грубости, угроз, оскорблений и курения в неположенных местах, создавать в коллективе деловые отношения и выгодное сотрудничество, а также быть вежливым и корректным в общении с коллегами и гражданами.

На основании всего написанного можно сделать вывод, что большая часть положений Кодекса этики и служебного поведения федеральных государственных гражданских служащих Управления делами Президента Российской Федерации полностью соответствует статьям Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих. Данный факт логичен, так как цель Типового кодекса – служить образцом для кодексов различных ведомств и структур. Однако добавление в Кодекс Управления делами пунктов,

характеризующих деятельность именно данного органа, могло бы способствовать лучшему исполнению цели настоящего кодекса.

Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации

Данный кодекс был принят приказом МВД РФ от 24 декабря 2008 года № 1138 и состоит из семи глав:

- I. Основные положения
- II. Нравственные основы службы в органах внутренних дел
- III. Профессионально-этические правила поведения сотрудника
- IV. Культура речи и правила служебного общения
- V. Руководитель и служебный коллектив
- VI. Отдельные проблемы профессиональной этики
- VII. Профессионально-этический стандарт антикоррупционного поведения сотрудника

Данный кодекс является самым объемным и детальным из всех вышеприведенных.

Первая глава состоит из трех подробно расписанных статей: 1) Предназначение Кодекса, 2) Сфера его действия, 3) Ответственность за его нарушение. Стоит заметить, что в Типовом кодексе глава, посвященная ответственности за его нарушение, вынесена отдельно и является заключительной, а в данном случае приведенной теме уделен пункт в первой главе. В первой статье дано определение кодекса, описаны его цели и функции, а также приведены нормативные документы, на основе которых он разработан. К целям кодекса отнесены: 1) утверждение нравственных основ профессиональной деятельности и поведения служащих; 2) установление единых убеждений, связанных с профессиональной этикой и служебным этикетом; 3) регулирование этических проблем служащих, связанных с их профессиональной деятельностью; 4) воспитание высоконравственной личности служащего. Вторая статья закрепляет требование неукоснительного

следования сотрудниками МВД нормам и принципам, указанным в кодексе. Третья статья устанавливает санкции за нарушение правил кодекса.

Вторая глава состоит из четырех развернутых статей. Статья номер четыре сообщает, что каждый гражданин, поступивший на службу в МВД, «посвящает свою жизнь исполнению Долга беззаветного служения Отечеству и защиты благородных общественных идеалов: свободы, демократии, торжества законности и правопорядка»⁴¹. Также в ней прописаны основные ценности, которые должен оберегать и приумножать сотрудник органов внутренних дел: 1) гражданственность; 2) государственность; 3) патриотизм. Пятая статья разграничивает понятия чести, достоинства и долга сотрудника МВД. Прописано, что данные категории наряду с совестью составляют нравственный стержень личности служащего. Шестая статья определяет нравственные принципы, которым необходимо следовать сотруднику МВД: 1) гуманизм; 2) законность; 3) объективность; 4) справедливость; 5) коллективизм и товарищество; 6) лояльность как верность Отечеству; 7) нейтральность и отказ от деятельности в политических партиях; 8) толерантность. В седьмой статье приведены нравственные обязательства служащего МВД. Это, в первую очередь, признание приоритетов государства выше собственных интересов. Интересно, что наряду с принципами являться примером соблюдения законов и дисциплины, проявлять мужество, твердость в борьбе с преступниками, относится нетерпимо к действиям, которые унижают достоинство личности, указан принцип следования «золотому правилу нравственности» - относиться к людям так, как хотел бы, чтобы они относились к тебе.

Статьи третьей главы посвящены общим правилам поведения сотрудников МВД, правилам поведения при выполнении служебных задач и профилактике профессиональной нравственной деформации. В восьмой

⁴¹ Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел РФ. URL: https://17.xn--b1aew.xn--p1ai/slujba/Gosudarstvennaja_grazhdanskaja_sluzhba/Kodeks_professionalnoj_jetiki_sotrudnika (дата обращения: 15.04.2018)

статье прописаны как личностные качества, которые должен демонстрировать и проявлять сотрудник МВД в повседневной жизни, так и этикетные нормы, которым он должен следовать. Есть, например, пункт, посвященный поведению служащих на дороге. Прописаны также рекомендации воздерживаться от употребления алкоголя накануне и во время службы, курения в общественных местах, азартных игр, принятия наркотических веществ, беспорядочных половых связей и общения с людьми, имеющими отрицательную репутацию.

Четвертая глава посвящена культуре речи и культуре общения сотрудника органов внутренних дел. Отмечается, что умение грамотно излагать свои мысли является критерием профессионализма служащего МВД. Сотруднику органов внутренних дел предписано проявлять вежливость, такт и выдержку при общении с гражданами, а также воздерживаться от высокомерности, грубости, угроз и споров.

Статьи пятой главы посвящены отношениям внутри коллектива и аспектам работы руководителя. Отмечается важность поддержания благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

Статьи шестой главы посвящены формальным этикетным моментам: внешнему виду и форме одежды сотрудника МВД, отношению к служебному удостоверению, а также оформлению и содержанию служебных помещений.

Заключительная, седьмая глава освещает проблемы коррупции, конфликта интересов и принятия подарков. Данная глава реализует воплощение задачи ориентации госслужащего в ситуациях моральной неопределенности. В случае возникновения ситуации этической неопределенности должностному лицу предписано вести себя достойно, опираясь на принципы и нормы профессиональной этики, сообщить о данной проблеме руководству и, при необходимости, обратиться в комиссию по служебной этике. Помимо прочего, кодекс прописывает, что служащему не возбраняется получать подарки. Но только в тех случаях, если их получение не создает ситуации неопределенности и конфликта интересов, стоимость

подарка не превышает установленной законодательством или если процесс дарения является протокольным мероприятием, осуществляемым публично.

Таким образом, можно сделать вывод, что Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации является наиболее полным и подробным из всех рассмотренных в данной главе. В нем подробно изложены ценности, принципы и обязательства сотрудника органов внутренних дел, разграничены понятия долга, чести и достоинства. Отдельная глава рассматривает отношения в коллективе и обязанности руководителя. Значительную часть кодекса занимают этикетные нормы, посвященные правилам поведения сотрудника в служебной и повседневной деятельности. Заключительная глава направлена на предотвращение случаев коррупции, этической неопределенности и конфликта интересов.

Заключение

Административная этика как отдельная дисциплина имеет относительно недолгую историю развития, всего 40 лет. Она зародилась в 1970-е годы, когда было признано, что жизнеспособность политической системы страны во многом зависит от уровня морального развития государственных деятелей. Однако несмотря на свою недолгую историю, административная этика является актуальным и активно развивающимся научным полем.

Административная этика может определяться и как часть прикладной этики, и как особый вид профессиональной этики. Задачей административной этики как прикладной этики является решение актуальных моральных проблем и вопросов, возникающих в среде государственного управления. Основной целью административной этики как вида профессиональной этики является регуляция и регламентация деятельности государственных и муниципальных служащих.

Основным инструментом административной этики как вида профессиональной этики является этический кодекс. Кодекс профессиональной этики должностных лиц буквально берет на себя роль «морального компаса» или «навигатора» в современном обществе. Стоит отметить, что в сфере госслужбы необходимость в подобном «навигаторе» обоснована даже в большей степени, чем в коммерческом секторе, так как назначение государственной службы, ее основная цель – не получение прибыли, экономической выгоды, а служение интересам общества.

Во многих современных государствах существует система кодексов этики для должностных лиц. Наилучшим образом она работает в тех странах, где принципы, указанные в кодексах, максимально отвечают требованиям общества, направлены на совершенствование системы, но в тоже время соответствуют традициям и обычаям культуры.

Мы проанализировали опыт Соединенных Штатов Америки и Великобритании, и сделали несколько выводов: 1) в США и Великобритании

законодательно закреплены четко сформулированные и отвечающие требованиям общества принципы нравственного поведения госслужащих; 2) в данных странах существуют полные и подробные кодексы этики для должностных лиц 3) также в данных странах есть органы власти, задачами которых являются как регуляция актуального состояния кодексов, так и в целом поддержание нравственного поведения в среде госслужащих.

Приведенные выводы говорят о том, что в данных странах сформирован определенный «этический режим». Развитый «этический режим» способствует реализации норм, правил и принципов, указанных в кодексах, в практической жизни. Активное следование нормам кодекса госслужащими ведет к лучшей работе органов государственной власти в целом.

Для того, чтобы понять, сформирован ли «этический режим» в сфере отечественной государственной деятельности, нами были проанализированы следующие кодексы: 1) Международный кодекс поведения государственных должностных лиц; 2) Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих; 3) Кодекс этики членов Общественной палаты Российской Федерации; 4) Кодекс этики и служебного поведения федеральных государственных гражданских служащих Управления делами Президента Российской Федерации; 5) Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации.

Сначала нами были выделены сходства и различия между Международным кодексом и Типовым кодексом.

Сходства: Кодексы определяют основные принципы государственной службы. В них указаны личностные характеристики, которыми должен обладать госслужащий. В кодексах прописаны пункты, посвященные основным проблемам, с которыми может столкнуться должностное лицо: конфликт интересов, принятие подарков, сообщение сведений о доходах и

имуществе, а также соблюдение конфиденциальности служебной информации.

Различия: во-первых, Типовой кодекс значительно подробнее Международного, в связи с этим в нем указано множество пунктов, отсутствующих во втором. Так, Международный кодекс не прописывает собственных целей и функций, обращаясь сразу к основным принципам госслужбы. Однако в Типовом кодексе, в свою очередь, отсутствует определение целей самой государственной службы. Упоминание о том, что должностные лица обязаны действовать исключительно в интересах государства и общества, может способствовать закреплению в сознании госслужащего основного предназначения его деятельности. Также в Типовом кодексе нет статьи, посвященной возможности должностных лиц участвовать в политической и иной деятельности, не входящей в служебные обязанности.

На основании данной информации мы сделали вывод, что Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих основан на Международном кодексе поведения государственных должностных лиц, ни коем образом не противоречит ему, и даже во многом дополняет его.

Далее мы перешли к сравнительному анализу Типового кодекса и кодексов отдельных государственных структур России.

Нами были сделаны следующие выводы:

- 1) Кодекс этики членов Общественной палаты Российской Федерации не противоречит Типовому кодексу этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих. Так как данный кодекс был принят на четыре года раньше Типового кодекса, в них нет аналогичных положений. Однако его главное преимущество в том, что он соединяет в себе универсальные принципы с одной стороны, и нормы, посвященные именно членам Общественной палаты, с другой. Также стоит отметить преамбулу, в которой четко

прописаны цели и задачи Общественной палаты, воплощению которых в жизнь и должен помочь данный кодекс;

- 2) Большая часть положений Кодекса этики и служебного поведения федеральных государственных гражданских служащих Управления делами Президента Российской Федерации полностью соответствует статьям Типового кодекса. Данный факт логичен, так как цель Типового кодекса – служить образцом для кодексов различных ведомств и структур. Однако добавление в Кодекс Управления делами Президента РФ пунктов, характеризующих деятельность именно данного органа, могло бы способствовать лучшему исполнению цели настоящего кодекса.
- 3) Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации является наиболее полным и подробным из всех рассмотренных в данной главе. В нем подробно изложены ценности, принципы и обязательства сотрудника органов внутренних дел, разграничены понятия долга, чести и достоинства. Отдельная глава рассматривает отношения в коллективе и обязанности руководителя. Значительную часть кодекса занимают этикетные нормы, посвященные правилам поведения сотрудника в служебной и повседневной деятельности. Заключительная глава направлена на предотвращение случаев коррупции, этической неопределенности и конфликта интересов.

Список литературы

1. Бочарова Е.Ю. Особенности регулирования этики государственной службы в США // Государственное управление. 2011. - № 29. – С. 1-6
2. Государственное управление. Словарь-справочник (по материалам "International Encyclopedia of Public Politic and Administration") - ООО "Издательство "Петрополис"", 2000. - 632 с.
3. Зимбардо Филип Джорж. Стэнфордский тюремный эксперимент: что это было, как это началось и что из этого вышло// Развитие личности. – 2016. - №3. – С. 212-228
4. Ирхин Ю. В. Возрастающая роль этических кодексов государственной службы в управленческих парадигмах и практиках: сравнительных анализ// Контурь глобальных трансформаций: политика, экономика, право. – 2011. - №6. – С. 94-104
5. Крохина Н. Б., Парфенова И. Ю., Антипов Г. А. Этика государственной и муниципальной службы. Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2013. – 192 с.
6. Левакин И.В. Этический кодекс государственного и муниципального служащего: зарубежный и российский опыт противодействия коррупции// Российская Юстиция. - 2015. - №6. - С. 47-49
7. Назаров В.Н. Прикладная этика: Учебник. М.: Гардарики, 2005. - 302 с.
8. Оболонский А. В. Этика и ответственной в публичной службе// Вопросы государственного и муниципального управления. – 2015. - №1. – С. 7-32
9. Оболонский А.В., Барабашев А.Г. К концепции кадровых перемен в госаппарате: два взгляда// Политическая концептология. – 2013. - №1. - С. 43-57
10. Осипова И.Н. Этика и культура управления. М.: Форум, 2009. – 192 с.
11. Росенко М. Н. Основы современной философии. СПб.: Лань, 2004. – 382с.

12. Тютин, Д. В. Эволюция Нового Государственного Управления: логика эффективности, результативности и менеджмента публичных ценностей// Теория и практика общественного развития. – 2014. - № 5. - С. 179-181
13. Умеренкова А. А. Кодекс министра Великобритании как инструмент управления административной этикой// Документ. Архив. История. Современность: Материалы VI Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 2-3 декабря 2016 г. — Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016. — С. 121-124
14. Фрезар Жан-Жак. От экспериментов Милгрэма до полей сражений: к пониманию поведения комбатантов// Международный журнал Красного Креста. – 2004. – С. 43-67
15. Шувалова Н.Н. Этика и этикет государственной и муниципальной службы. М.: Юрайт, 2018. – 334 с.
16. Cooper Terry L. Big Questions in Administrative Ethics: A Need for Focused, Collaborative Effort// Public Administration Review. – 2004. – vol. 64, №4 – pp. 395-407
17. Lilla Mark T. Ethos, “Ethics”, and the Public Service// Public Interest. – 1981. - №63 (1). – pp. 3-17
18. Ranko Orlić. Main areas of administrative ethics// Management: Journal for Theory and Practice Management. – 2004. - vol. 9 – pp. 9-11
19. Rawls J. A Theory of justice. – N. Y., 1971. – 560 p.
20. Rohr John A. Civil Servants and Second Class Citizens// Public Administration Review. – 1984. – vol. 44 (Special Issue). - pp. 135-140
21. Thompson Dennis F. The Possibility of Administrative Ethics// Public Administration Review. – 1985. – vol. 45, №5. – pp. 555-561
22. Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел РФ. URL: <https://17.xn--b1aew.xn-->

- plai/slujba/Gosudarstvennaja_grazhdanskaja_sluzhba/Kodeks_professionaln
oj_jetiki_sotrudnika (дата обращения: 15.04.2018)
23. Кодекс этики членов общественной палаты Российской Федерации.
URL: <https://www.oprf.ru/about/1391/493/> (дата обращения: 15.04.2018)
24. Международный кодекс поведения государственных должностных лиц.
URL:
[http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/int_code_of_condu
ct.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/int_code_of_conduct.shtml) (дата обращения: 14.04.2018)
25. Приказ 14 ноября 2011 г. № 607 Об утверждении Кодекса этики и
служебного поведения федеральных государственных гражданских
служащих Управления делами Президента Российской Федерации.
URL: [https://udprf.ru/sites/default/files/upload_files/kodeks_etiki_sluzhebno
go_povedeniya_.pdf](https://udprf.ru/sites/default/files/upload_files/kodeks_etiki_sluzhebno
go_povedeniya_.pdf) (дата обращения: 15.04.2018)
26. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных
служащих Российской Федерации и муниципальных служащих. URL:
<http://www.gov.karelia.ru/gov/Leader/Admin/kodeks.html> (дата
обращения: 14.04.2018)
27. Employee Standardts of Conduct. URL:
[https://www.oge.gov/web/oge.nsf/Employee%20Standards%20of%20Condu
ct](https://www.oge.gov/web/oge.nsf/Employee%20Standards%20of%20Condu
ct) (дата обращения: 15.05.2018)
28. Executive Order 12674 of April 12, 1989 (as modified by E.O. 12731) URL:
[https://www.oge.gov/Web/OGEnsf/Executive%20Orders/FA480E559E89F
43A85257E96006A90F0/\\$FILE/2cffba1932d54681af32485c48d855282.pdf
?open](https://www.oge.gov/Web/OGEnsf/Executive%20Orders/FA480E559E89F
43A85257E96006A90F0/$FILE/2cffba1932d54681af32485c48d855282.pdf
?open) (дата обращения: 15.05.2018)
29. Ministerial code. URL:
[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/
attachment_data/file/672633/2018-01-
08_MINISTERIAL_CODE_JANUARY_2018__FINAL___3_.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/
attachment_data/file/672633/2018-01-
08_MINISTERIAL_CODE_JANUARY_2018__FINAL___3_.pdf) (дата
обращения: 13.04.2018)